

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER

Adin Tri Wartono¹, Suwignyo Widagdo², Haifa³

¹Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember
email : adintri1264@gmail.com

²Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember
Email: suwignyo@itsm.ac.id

³Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember
email: haifa@itsm.ac.id

Dikirim: 08 Juli 2024
Direvisi: 09 Juli 2024
Diterima: 10 Juli 2024

Penulis Korespondensi
Nama: Suwignyo Widagdo
E-mail: suwignyo@itsm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu kuisisioner dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji keabsahan data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi r^2 , dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work environment, leadership, organizational culture, and position promotion on employee performance at the Kahyangan Jember Plantation Regional Public Company. The type of research used is quantitative research. The data used is primary data with data collection techniques, namely questionnaires and literature studies. The data analysis method used is data validity test, classical assumption test, multiple linear regression, r² determination coefficient test, and hypothesis testing. The results showed that Leadership and Organizational Culture had a partial effect on Employee Performance. While the Work Environment and Position Promotion have no effect on Employee Performance. While the Work Environment, Leadership, Organizational Culture, and Position Promotion simultaneously affect Employee Performance.

Keywords: *Work Environment, Leadership, Organizational Culture, Job Promotion, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perkebunan merupakan sektor yang memegang peranan vital dalam menyediakan kebutuhan pangan dan sumber daya alam bagi keberlanjutan hidup manusia. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam kegiatan perkebunan memiliki peran yang krusial. Manajemen yang efektif terhadap SDM perkebunan menjadi kunci utama dalam mencapai produktivitas yang berkelanjutan, mengingat tantangan yang semakin kompleks di dalam dan di luar sektor perkebunan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di perkebunan memerlukan pendekatan yang berfokus pada aspek-aspek khusus yang terkait dengan kondisi lingkungan, praktek, dan tantangan yang muncul di sektor ini. Kondisi ini membuat peran manajemen SDM perkebunan menjadi semakin penting, karena tenaga kerja harus mampu mengatasi dinamika lingkungan, teknologi terkini, dan tuntutan konsumen yang berkembang.

Pada masa kini, perubahan iklim, globalisasi, dan perkembangan teknologi telah memberikan dampak signifikan terhadap cara perkebunan dijalankan. Perubahan ini menuntut penyesuaian tidak hanya dalam aspek teknis pekebunan, tetapi juga dalam manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan keterampilan, pengetahuan, dan kesejahteraan tenaga kerja perkebunan menjadi elemen kunci yang harus diperhatikan agar sektor ini tetap berkelanjutan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berbeda dilingkungan karyawan yang dapat memicu dirinya sendiri agar dapat menyelesaikan tugasnya dan juga dapat memicu semangat bekerja. Tidak hanya itu lingkungan kerja juga sebagai kehidupan sosial bagi suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugasnya. Didalam suatu Perusahaan lingkungan yang sulit untuk diajak bekerja sama karna kurangnya komunikasi tentunya dapat membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman.

Kepemimpinan menurut (Hart, 2008) merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah ke arah visi baru tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Di dalam kepemimpinan terdapat pemimpin dan pengikut. Memang benar bahwa seorang pimpinan baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian, akan tetapi membutuhkan sekelompok orang lain yang dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu

memberikan pengabdian dan sumbangsinya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja efektif, efisien, ekonomis dan produktif.

Budaya organisasi menurut (Sobirin, 2009) Istilah budaya organisasi muncul ketika organisasi dipandang sebagai organisme yang adaptif (sebuah pandangan yang sesuai dengan pendekatan kontijensi dalam teori manajemen) dan di sisi lain budaya dipahami sebagai mekanisme aturan yang bersifat adaptif dan berfungsi menyatukan individu-individu kedalam sebuah struktur sosial. Popularitas budaya organisasi mulai terjadi pada awal tahun 1980-an setelah berbagai buku ilmiah, buku semi ilmiah dan artikel-artikel ilmiah lainnya mulai secara intensif mendiskusikan konsep budaya organisasi.

Promosi jabatan menurut (Herawati, 2022) adalah pegawai yang berpindah jabatan dari suatu jabatan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, maka akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk berusaha lebih meningkatkan kinerjanya. Ketika mendapatkan promosi jabatan karyawan selalu termotivasi untuk berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik dengan harapan akan dipromosikan, yang dalam hal ini juga akan berdampak baik bagi perkembangan dan kemajuan Perusahaan.

Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2018) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Wibowo, 2014) Mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Perusahaan umum daerah perkebunan kahyangan jember lebih tepatnya pada kebun gunung pasang, sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan akhir-akhir ini yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Sering adanya konflik karyawan dengan pihak direksi dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, karna karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang, konflik terjadi karna buruknya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya dan kurangnya koordinasi dengan pihak pemimpin. Tidak hanya itu menurunnya kinerja karyawan karna seringnya terjadi pemadaman arus listrik dan menyebabkan kipas angin serta perangkat elektronik lainnya ikut mati sehingga pekerjaan yang berkaitan dengan perangkat elektronik terganggu dan menyebabkan kondisi didalam ruangan kurang kondusif.

Dari uraian diatas maka perlu untuk peneliti melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (Siswanto, 2011) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang didalamnya mengatur berbagai kegiatan yang berhubungan dengan karyawan Perusahaan baik karyawan dengan setatus buruh hingga pegawai tetap yang memiliki tujuannya untuk meraih hasil semaksimal mungkin dalam Perusahaan maupun organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature,

kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan lingkungan kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Sedangkan menurut Sukanto dan Indriyo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan dan pengaturan keamanan tempat kerja..

Kepemimpinan

Menurut kepemimpinan menurut (Donni juni priansa, 2016) manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2017) Budaya Organisasi adalah pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang Ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi ekstrernal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Promosi Jabatan

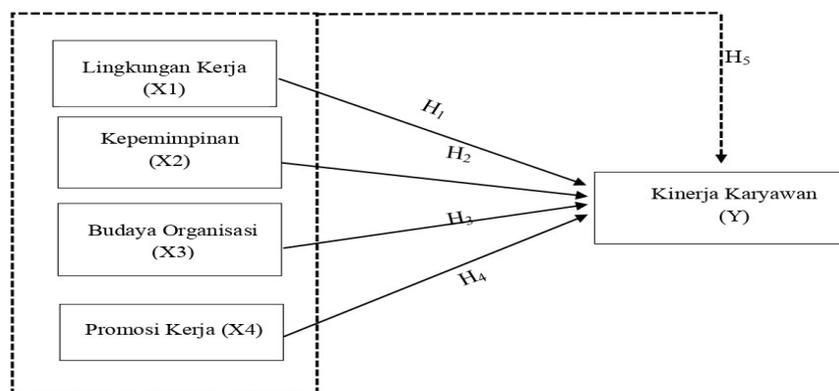
Promosi Jabatan menurut (Hasibuan, 2019) adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Sedarmayanti, 2015) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Sunyoto, 2012) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur konseptual atau teoritis yang digunakan untuk merinci dan mengorganisasi konsep-konsep, ide, atau teori dalam suatu bidang atau studi tertentu. Berdasarkan kajian teori yang telah di uraikan di atas, peneliti dapat merumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

- > : Berpengaruh secara parsial
 - - - - -> : Berpengaruh secara simultan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Menurut (Widagdo et al., 2021) dijelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan satuan yang karakteristiknya akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini 281 karyawan adalah seluruh karyawan pada Perusahaan umum daerah perkebunan kahyangan jember. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* yang dihitung menggunakan rumus slovin sehingga ditemukan sebanyak 83 responden. Teknis analisis data yang digunakan uji keabsahan data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi R^2 dan uji hipotesis dengan menggunakan program IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kelayakan pernyataan dalam kuisisioner valid atau tidak untuk digunakan. Dasar pengukuran dengan cara membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel dimana jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 83 responden dengan tingkat 5%. sehingga diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.2133.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,624	0,2133	Valid
	X1.2	0,678	0,2133	Valid
	X1.3	0,780	0,2133	Valid
	X1.4	0,443	0,2133	Valid
	X1.5	0,534	0,2133	Valid
	X1.6	0,567	0,2133	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,653	0,2133	Valid
	X2.2	0,739	0,2133	Valid
	X2.3	0,780	0,2133	Valid
	X2.4	0,532	0,2133	Valid
	X2.5	0,757	0,2133	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,670	0,2133	Valid
	X3.2	0,767	0,2133	Valid
	X3.3	0,773	0,2133	Valid
	X3.4	0,584	0,2133	Valid
	X3.5	0,766	0,2133	Valid
Promosi Jabatan (X4)	X4.1	0,643	0,2133	Valid
	X4.2	0,712	0,2133	Valid
	X4.3	0,735	0,2133	Valid
	X4.4	0,452	0,2133	Valid
	X4.5	0,628	0,2133	Valid
	X4.6	0,360	0,2133	Valid
	X4.7	0,594	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,795	0,2133	Valid
	Y2	0,589	0,2133	Valid
	Y3	0,829	0,2133	Valid
	Y4	0,593	0,2133	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuisisioner sudah dapat dinyatakan valid untuk digunakan dibuktikan dengan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah melakukan uji validitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang digunakan telah handal atau reliabel, menunjukkan bahwa setiap jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,654	0,600	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,735	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,758	0,600	Reliabel
Promosi Jabatan (X4)	0,686	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,664	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Standard Alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal untuk digunakan

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria apabila nilai signifikan > 0,05 maka data dikatakan normal dan apabila nilai signifikan < 0,05 maka data dikatakan tidak normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55821479
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.083
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^o
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil data dapat diketahui bahwa residual terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,200 (20%) > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel independent. Model regresi yang baik menunjukkan tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

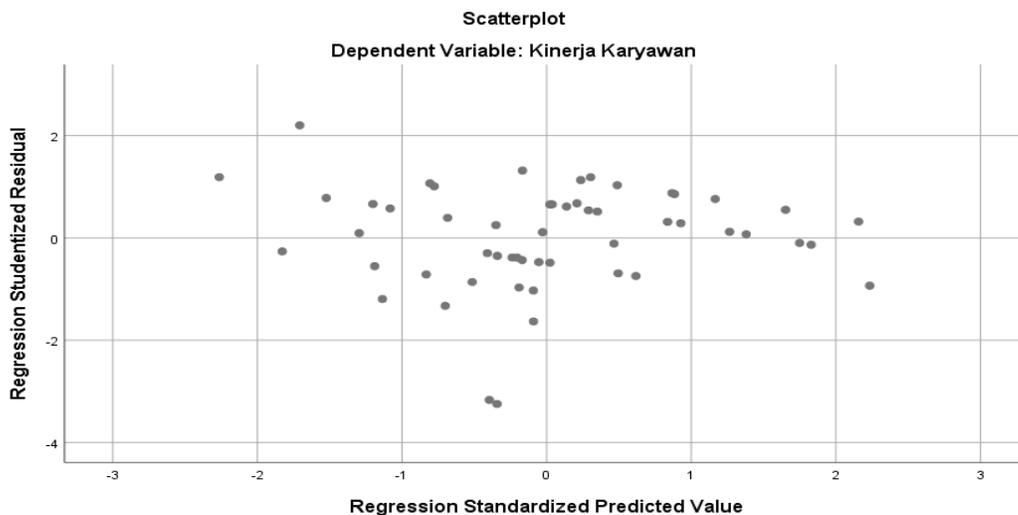
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan Tolerance Value > 0,1 dan VIF < 10
Lingkungan Kerja (X1)	0,998	1.002	Bebas Multikolinieritas
Kepemimpinan (X2)	0,991	1.009	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X3)	0,969	1.032	Bebas Multikolinieritas
Promosi Jabatan (X4)	0,977	1.023	Bebas Multikolinieritas

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil data menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di setiap variabel dependen < 10 dan nilai *tolerance* value di setiap variabel > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen tidak terjadi korelasi atau multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain.



Sumber: data diolah peneliti, 2024

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas membentuk pola yang jelas dan titik-titik dari hasil perhitungan analisa regresi yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dan dapat ditarik disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model tersebut.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya hubungan positif atau negatif antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.193	.289		.669	.505
	Lingkungan Kerja (X1)	.005	.096	.005	.049	.961
	Kepemimpinan (X2)	.239	.113	.249	2.105	.039
	Budaya Organisasi (X3)	.228	.104	.260	2.196	.031
	Promosi Jabatan (X4)	-.068	.111	-.065	-.611	.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas maka, diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan standar error 0,05 sebagai berikut

$$Y = 0,193 + 0,005X_1 + 0,239X_2 + 0,228X_3 - 0,068X_4$$

Penjelasan persamaan regresi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 0,193 dan bernilai positif. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa perolehan nilai apabila variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), Promosi Jabatan (X4) = 0. Maka Kinerja Karyawan akan bernilai positif.
2. Dengan nilai koefisien 0,005 variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila Lingkungan Kerja di turunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.
3. Dengan nilai koefisien 0,239 variabel Kepemimpinan (X2) memiliki koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepemimpinan berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, apabila Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila Kepemimpinan di turunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.
4. Dengan nilai koefisien 0,228 variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Budaya Organisasi berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, apabila Budaya Organisasi di tingkatkan maka Kinerja Karyawan akan bertambah, begitupun sebaliknya apabila Budaya Organisasi di turunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.
5. Dengan nilai koefisien -0,068 Variabel Promosi Jabatan (X4) memiliki koefisien Negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Promosi Jabatan berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, apabila Promosi Jabatan di tingkatkan maka Kinerja Karyawan akan

bertambah, begitupun sebaliknya apabila Promosi Jabatan di turunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Besarnya pengaruh atau sumbangan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan nilai koefisien determinasi (R^2).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.183	.141	.54761

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,141 atau 14%, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), dan promosi jabatan (X4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14%, sementara sisanya sebesar $100\% - 14\% = 86\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Y).

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.669	.505
	Lingkungan Kerja (X1)	.049	.961
	Kepemimpinan (X2)	2.105	.039
	Budaya Organisasi (X3)	2.196	.031
	Promosi Jabatan (X4)	-.611	.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil Uji t parsial, dapat diketahui bahwa:

- Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari output coefficients diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,961 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,050 artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H1 ditolak.

- b. Berdasarkan nilai signifikasi (sig.) dari output coefficients diketahui nilai signifikasi variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,039 yang berarti bahwa nilai signifikasi kurang dari 0,050 artinya terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H2 diterima.
- c. Berdasarkan nilai signifikasi (sig.) dari output coefficients diketahui nilai signifikasi variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,031 yang berarti bahwa nilai signifikasi kurang dari 0,050 artinya terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H3 diterima.
- d. Berdasarkan nilai signifikasi (sig.) dari output coefficients diketahui nilai signifikasi variabel Promosi Jabatan (X4) sebesar 0,543 yang berarti bahwa nilai signifikasi lebih dari 0,050 artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Promosi Jabatan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H4 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.865	4	9.466	3.709	.008 ⁰
	Residual	199.099	78	2.553		
	Total	236.964	82			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi						

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 3.709 dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$ menyatakan H5 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Promosi Jabatan (X4) secara bersama-sama/simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yakni terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis pertama menyatakan jika Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,961 yang lebih dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Hal ini menunjukkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman menurunkan tingkat kinerja karyawan. dapat dilihat dari indicator suhu udara dimana beberapa karyawan memilih tidak setuju dengan pernyataan yang mengatakan suhu udara di kantor cukup baik dan terasa nyaman. hal ini karena terbatasnya penyejuk udara atau *Air Conditioner*, sehingga karyawan merasa gerah dan tidak nyaman. Selain itu, letak kantor Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember berada jauh dari kota, sehingga fasilitas yang didapat terbatas dan sepi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulan (2019) dan Batari (2020) yang menyatakan jika Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis kedua menyatakan jika Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,039 yang kurang dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan karena pemimpin memegang peran kunci dalam membimbing, menginspirasi, dan mengarahkan tim. Pemimpin yang baik membimbing karyawan dalam mencapai tujuan mereka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan profesional setiap karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.. Selain itu, Komunikasi yang baik dari seorang pemimpin membantu karyawan memahami harapan, tugas, dan arah perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi yang jelas juga mengurangi kebingungan dan meningkatkan kepercayaan. Gaya kepemimpinan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember telah menerapkan indicator tentang kerjasama dan hubungan yang baik, efektifitas, partisipatif serta penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ekhsan (2020) dan Safitri (2022) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis ketiga menyatakan jika Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,031 yang kurang dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi menciptakan lingkungan di mana karyawan bekerja, berinteraksi, dan berkembang. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan diakui oleh organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di kantor Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari indicator saling menghormati bahwa sesama pegawai mayoritas sangat setuju

dengan memiliki hubungan yang baik antar pegawai. Budaya yang terjalin dengan baik akan menciptakan suasana kekeluargaan yang kuat sehingga menimbulkan rasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Batari (2020) dan Nasir (2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis keempat menyatakan jika Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan memiliki hubungan negative dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,543 yang lebih dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Promosi jabatan mungkin tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan karena promosi tersebut tidak selalu disertai dengan peningkatan tanggung jawab atau perubahan yang signifikan dalam lingkup pekerjaan. Promosi jabatan hanya merupakan perubahan gelar tanpa adanya peningkatan tanggung jawab atau tugas baru yang signifikan. Dalam kasus ini, karyawan mungkin tidak merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasa bahwa tidak ada perbedaan substansial dalam pekerjaan sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh kondisi kantor yang dipenuhi oleh banyaknya karyawan sehingga kinerja dan tanggung jawab setiap individu seperti tidak ada yang dikembangkan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kadek (2021) dan Ekhsan (2022) yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

e. Pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis kelima menyatakan jika Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara simultan / bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan menciptakan kondisi yang mendukung. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif dapat membentuk budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Promosi jabatan yang didasarkan pada kinerja dan kemampuan dapat memperkuat budaya prestasi dalam organisasi, memotivasi karyawan untuk berusaha lebih baik. Dengan memahami interaksi antara Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan, organisasi dapat lebih efektif dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara holistik. Sehingga, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, produktif, dan memuaskan bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membahas pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Total responden dalam penelitian ini sebanyak 83 orang responden yang merupakan karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Berdasarkan pada pemaparan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan..
4. Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember diharapkan untuk mendorong kolaborasi antar tim dan departemen. Buatlah kesempatan bagi karyawan untuk bekerja sama dalam proyek-proyek lintas-fungsional. Kolaborasi yang baik dapat memperkuat hubungan tim, meningkatkan inovasi, dan menghasilkan solusi yang lebih baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian dengan menyesuaikan fenomena yang ada, misalnya dengan menambahkan faktor Kemajuan Teknologi. Sehingga, informasi tentang Kinerja Karyawan dapat lebih bervariasi lagi dan diukur menggunakan indikator indikator yang baru.

REFERENSI

- Afandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. (Edisi Revisi VI). PT. Rineka Cipta .
- Donni juni priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cv. Alfabeta.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hart, R. K. , C. T. A. , & A. S. J. (2008). *Individual leader development: An Appreciative Inquiry Approach. Advances in Developing Human Resources*.
- Hartono Sandy. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit medan. In *Ekonomi*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Bumi Aksara.

- Prayitno, D. (2010). *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. . MediaKom.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek*. PT Indeks Klompok Gramedia Group.
- Samsudin salidi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siswanto. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial*.
- Siswanto, d. M. (2011). *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN Maliki Press. .
- Sobirin, Achmad. (2009). *Budaya Organisasi: Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. (Edisi Kedua). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Widagdo, S., Muhaimin, D., & Handayani, Y. (2021). *metode penelitian manajemen: cara mudah menyusun proposal dan laporan penelitian*. Mandala Press
- Veithzal Rivai dan Basri. (2016). Veithzal Rivai dan Basri.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusuf, M., Rendra, A., & Kr, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan*. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1).